

3. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. (В поисках проктико-ориентированных образовательных концепций).- М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 608 с.

4. Ерошин В.И. Финансово-экономические отношения в образовании //Педагогика. – 1999. – № 3.

5. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования. М.: Гардарики, 2005.

6. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учеб. пособие/Под ред. А.П. Егоршина, Н.Д. Никандрова. – Н. Новгород: НИМБ, 2004. – 526 с.

7. Словарь русского языка. Т 2. М., 1986.

8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Т. II. – М.: ОГИЗ СОЦЭКГИЗ, 1935. – 476 с.

9.

Н.В. Каменских

Институциональные аспекты развития профессионального образования

В условиях развития информационного общества образование становится фактором, активно влияющим на уровень экономического развития общества. Опираясь на разработки исследователей в области институциональной теории можно заключить: образование является комплексным институтом второго уровня, поскольку тесно связано с функционированием базовых институтов (термин принадлежит С. Кирдиной)

Образование – это целостная система, включающая дошкольные, школьные, средние специальные и высшие образовательные учебные заведения. Это непрерывная система последовательных ступеней обучения.

Рассматривая систему профессионально-педагогического образования как экономический институт, следует, прежде всего, определиться с основными факторами, оказывающими организующее воздействие на образовательный процесс, структурирующие взаимодействие участников этого процесса.

Как экономический институт профессионально-педагогическое образование имеет все необходимые атрибуты: сложную организационную

структуру, хозяйствующих субъектов и их взаимоотношения, основанные на совокупности формальных и неформальных норм, определенную систему контрактов, а также различные формы собственности

Современное состояние системы образования России за 2004-2006 гг. отражено в таблице.

Таблица 1.

Отдельные показатели деятельности организаций образования

	2006 г.	В % к 2005 г.	Справочное	
			2005 г.	В % к 2004 г.
Государственные и муниципальные дневные общеобразовательные учреждения				
Число учебных заведений, Из них:	58683	96.6	60771	97.3
Гимназии	1318	103.1	1278	102.6
Лицей	946	103.2	917	105.2
Численность учащихся, тыс. чел. Из них:	14302.4	94.6	15112.8	93.9
В гимназиях	871.6	100.6	866.1	98.4
В лицеях	559.5	101.2	553.1	101.5
Негосударственные дневные общеобразовательные учреждения				
Число учебных заведений, единиц	719	99.0	726	102.5
Численность учащихся, тыс. человек	71.3	98.6	72.3	103.0
Государственные и муниципальные учреждения				

среднего профессионального образования				
Число учебных заведений, единиц	2631	97.9	2688	101.9
Численность студентов, тыс. человек	2388.9	96.6	2473.0	98.8
Прием, тыс. чел.	756.2	93.3	810.9	95.1
Выпуск, тыс. чел.	657.9	101.0	651.4	96.5
Государственные и муниципальные учреждения высшего профессионального образования				
Число учебных заведений, единиц	660	100.8	655	98.9
Численность студентов, тыс. человек	6133.1	102.5	5985.3	102.1
Прием, тыс. чел.	1376.7	100.3	1372.5	99.1
Выпуск, тыс. чел.	1055.9	107.9	978.4	105.3
Негосударственные учреждения высшего профессионального образования				
Число учебных заведений, единиц	430	104.1	413	101.0
Численность студентов, тыс. человек	1176.8	109.0	1079.3	105.4
Прием, тыс. чел.	280.9	104.8	268.0	97.6
Выпуск, тыс. чел.	199.1	114.9	173.3	118.5

Источник: данные Федеральной службы статистики // www.gks.ru

Сложившаяся система профессионального образования уже сама по себе представляет институциональное ограничение как совокупность достаточно устойчивых формальных и неформальных норм. И как экономический институт профессионально-педагогическое образование призвано, прежде всего, эти ограничения минимизировать. Прежде всего, с точки зрения использования трудовых ресурсов и их профессиональной подготовки.

Институциональная экономика рассматривает институты как основу и единицу экономического анализа, а поведение индивидов – как подчиненное по отношению к внешним (рефлексивным) нормам и обычаям, в рамках которых и должен действовать индивид. Эти нормы являются ограничителями индивидуального человеческого поведения. Индивид действует в рамках институциональных ограничений. Поэтому институты как нормы и правила поведения, а также как механизмы, их опосредующие, представляют собой социокультурные стереотипы, которые активно влияют на экономическую действительность посредством институтов.

Если правила являются набором альтернатив, ограничений и призваны снижать неопределенность исходя из требований снижения транзакционных издержек, то следует учесть, что эта неопределенность может снижаться только при условии согласованности, ясности и понятности институциональных правил для всех агентов и отсутствует в условиях институциональной дихотомии.

Особо следует подчеркнуть мысль, что неформальные отношения, которые базируются на неформальных нормах и правилах поведения, а также экономическое сознание, определяющее хозяйственное поведение, культурные традиции и обычаи значительно отстают в своем изменении от формальных норм и являются ралитивными (замедляющими) факторами, которые замедляют общий процесс трансформации экономики, увеличивают временной лаг. И не считаться с этим обстоятельством нельзя. Легко изменить законы, но очень сложно изменить сознание, стереотипы мышления. Если этот фактор не принимать во внимание, то последствия могут быть разрушительными.

Практически все правовые акты, регулирующие хозяйственные отношения, являются формальными нормами. Формальные нормы представляют собой правило поведения обязательного характера, их

невыполнение может повлечь санкции со стороны государственных органов. Хотя эта норма и определяется типом общественных отношений, в то же время она создается как результат сознательной деятельности человека. Примерами формальных норм являются практически все хозяйственные акты и постановления, а также контракты, на основе которых осуществляется деятельность хозяйствующих субъектов при осуществлении хозяйственной деятельности. Например, такой институт как профессиональное образование осуществляется при использовании: Конституции РФ, Закона об образовании, Трудового кодекса, трудового договора и других нормативных документов.

Таким образом, институты ограничивают действия экономических агентов как с точки зрения формальных норм, прежде всего государственных законов и актов, так и с точки зрения санкционированных обществом норм поведения. В последнем случае они являются неформальными нормами.

Эти ограничения представляют стандартные ограничения на доступные материально-вещественные, трудовые, природные и прочие ресурсы, а также ограничения на доступную информацию и временные ограничения, на величину того отрезка времени, в течение которого необходимо оптимально (с точки зрения той или иной функции) распределять ресурсы. В нашем примере речь идет, прежде всего, о трудовых ресурсах.

В условиях научно-технической революции образовался дефицит высококвалифицированных кадров, еще в 50-е годы центр тяжести исследований сместился с процессов использования имеющейся рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамике явились причинами возникновения и развития теории человеческого капитала.

Экономический подход к определению человеческого капитала был недостаточен, так как не рассматривал самый главный аспект деятельности – отношение человека к труду, его нравственное и духовное здоровье, творческий потенциал и т. п. Впервые на это обратил внимание М. Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма», где он проанализировал взаимодействие экономических условий, социальных факторов, религиозных убеждений и отметил, что радикальное различие между традиционным и современным капитализмом не в технике, а в человеческих ресурсах, точнее в отношении человека к труду [1].

Согласно позиции Бондаренко Г.И. общественный культурный человеческий капитал представляет собой общественный человеческий фактор развития, функционирование которого расширяется до общественно значимого уровня. Он отражает интеграцию и кооперацию культурных качеств и способностей работников систем материальной и нематериальной сфер, наличие постоянных информационных, научных, образовательных, технологических потоков в структурах общественного воспроизводства. Индивидуальный культурный человеческий капитал при этом проявляется как деятельная реализация культуры индивида, превращение реконверсии качественных характеристик, носителем которых он является, в основополагающий фактор доступа к обладанию социальным профессиональным статусом, экономической властью, доходами.

Сами по себе культурные ценности, воплощенные в сознании людей, как и сама культура (совокупность устойчивых форм социального взаимодействия) не представляют собой человеческого капитал. Они являют собой лишь потенциальную форму проявления человеческого капитала. Использование человеком своего культурного потенциала в процессе социального действия (то есть такого действия, «которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» [7, с.3.] еще не реализует его в качестве человеческого капитала. Данное превращение может быть осуществлено только в результате социального действия, позволяющего индивиду стать субъектом труда и занять соответствующую своему культурному уровню профессиональную нишу, позволяющую получить не только профессиональный статус, но и доступ к дополнительным доходам, превышающим затраты, связанные с простым воспроизводством работника и его семьи.

Исходя из вышеизложенного, можно утверждать, что образовательный человеческий капитал отражает процессы трансформации образовательного и профессионального пространства работника.

Общественное накопление человеческого капитала связано с профессиональной мобильностью индивида, которая приводит к реальному изменению профессиональной дифференциации общества. Представители того или иного уровня культурного человеческого капитала потенциально способны и, как правило, выполняют различный по сложности профессиональный труд с различной трудовой

результативностью. Они являются собственниками различных уровней потенциального биологического, образовательного, интеллектуального, социального человеческого капитала, а значит, владеют различным уровнем здоровья, объемом общих и специальных знаний, моральных качеств, трудовых умений и навыков, врожденных способностей, творческих навыков, работоспособности, социального имиджа и связей, то есть различного совокупного культурного потенциала. Последний представляет собой важнейший фактор при получении индивидом социального профессионального статуса, карьерного роста и перехода из одной структурной общественной группы в другую, изменяющего уровень доступа к власти и экономическим ресурсам.

Таким образом, в современных условиях важнейшим критерием формирования структурных элементов общества становится собственность индивида на человеческий капитал – важнейший ресурс, дающий человеку не равную возможность доступа и участия в профессиональной трудовой деятельности, не равный вклад в совместные трудовые действия, не равную результативность трудовых действий, не равные экономические результаты труда, и как итог – не равные доходы и доступ к материальной собственности и потреблению.

Эксперты Организации Объединенных Наций предпочитают оценивать уровень человеческого развития, достигнутый в различных странах, с помощью специального индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Этот индекс отражает достижения каждой данной страны в обеспечении трех важнейших аспектов человеческого благополучия: 1) здоровья и долголетия, измеряемых ожидаемой продолжительностью жизни; 2) образования, измеряемого комбинацией двух показателей – грамотности взрослого населения и охвата населения тремя ступенями образования (начальным, средним и высшим); 3) материального уровня жизни, измеряемого величиной реального ВВП на душу населения. Достижения в каждой из этих трех областей сначала оцениваются в процентах от некой идеальной, ни одной стране еще не достигнутой ситуации: 1) ожидаемой продолжительности жизни, равной 85 годам; 2) грамотности и охвата населения образованием всех трех ступеней на уровне 100%; 3) реального ВВП на душу населения на уровне 40000 долл. Затем вычисляется среднее значение этих трех индексов.

Таким образом, уровень развития человеческого капитала означает не только уровень жизни общества, но и его цивилизованность.

Человеческий капитал создается и наращивается, главным образом,

посредством образования и обучения, благодаря чему повышается экономическая производительность человека, т. е. он может больше зарабатывать. Правительства, индивидуальные работники и их работодатели "инвестируют" средства в человеческий капитал, выделяя деньги и время на образование и профессиональное обучение (на накопление знаний и навыков). Такие инвестиции в человеческий капитал, подобно другим видам инвестиции, требуют определенных жертв, и люди готовы поступаться чем-то, если они рассчитывают в будущем получить вознаграждение в виде более высокого дохода. Правительства тратят государственные средства на образование, поскольку они уверены: хорошо образованное население поможет ускорить развитие страны. Работодатели согласны платить за обучение своих работников, поскольку они ожидают, что их расходы окупятся, и они получают дополнительную прибыль благодаря более высокой производительности работников. А сами люди часто готовы тратить не только время, но и деньги, чтобы получить образование, так как в большинстве стран более образованные, обладающие лучшими навыками работники, способны заработать больше. Как правило, они могут производить больше продукции или продукцию, обладающую более высокой рыночной ценностью, а их работодатели признают этот факт, платя им более высокую заработную плату.

Образование влияет на качество рабочей силы, то есть напрямую оказывает воздействие на эффективность производства и конкурентоспособность продукции. Реформа образования с позиций институционализма, во многом вызывает несоответствие новых норм существующим стереотипам поведения участников образовательного процесса.

В этом плане следует выделить такие нормы как востребованность специалистов на рынке труда (изменение и несоответствие структуры), степень квалификации выпускников вузов, степень квалификации преподавателей

Если рассматривать с точки зрения ограниченности ресурсов, прежде всего трудовых, и прежде всего квалифицированных кадров, рынок труда предъявляет требования к специалистам, а профессиональные учебные заведения очень часто не отвечают этим требованиям. Особенно в подготовке работников узкой специализации..

Из наиболее заметных институциональных несоответствий можно выделить: во-первых, несоответствие требований рынка труда подготовке специалистов, которое заключается в изменении за последние несколько

лет востребованности специалистов технических специальностей, инженеров, экологов, во-вторых, на рынке труда все более востребованы специалисты узкой специализации и высокой квалификации, которых вузы как правило не готовят, в-третьих, учебные планы перегружены теоретическими дисциплинами в ущерб практическим. Недостаточно количество часов выделено на прохождение практики.

Изменение формальных норм осуществляется государством через проведение реформы образования, которая включает в себя также и реализацию Болонского соглашения. Необходимое условие перехода к единому образовательному пространству, в рамках которого у студентов появится возможность продолжить обучение за рубежом.

Таким образом, институциональные ограничения проявляются в ограничении формальными нормами со стороны государства, в основе которых лежит присоединение к Болонским соглашениям: дистанционное обучение; обязательное одиннадцатилетнее образование; введение двух уровневой системы: бакалавр, магистр; лицензирование и аккредитация; контроль знаний в виде тестирования и рейтинговой системы оценки знаний. При торопливом и необдуманном внедрении в существующую образовательную систему этих, часто не подходящих к нашим условиям норм, может привести к разрушению системы начального и среднего профессионального образования

Из неформальных норм следует выделить такую особенность как стремление студентов получить не знания, а диплом. Это делает практически бессмысленным дистанционную форму образования.

Бально-рейтинговая система обучения, также нуждается в доработке. Итоговая оценка успеваемости за семестр по каждой дисциплине учитывает не только ответ в день экзамена. Будет приниматься во внимание и сумма рейтинговых баллов, полученных на всех контрольных работах и коллоквиумах в течение семестра и во время зачетной сессии.

Сложности часто возникают в тех случаях, когда мнение коллектива преподавателей не совпадает с итоговыми баллами, которые набрал студент. В первую очередь бально-рейтинговая система оценивается с точки зрения старания студента. Но это еще не говорить о его одаренности, таланте, способности работать в области исследовательской практики..

Сегодня очень остро стоит проблема с квалифицированными профессионально подготовленными кадрами. Впрочем, эта норма касается не только наемных работников, но и предпринимателей. Есть множество

примеров, когда бизнес не ладится только по той причине, что предприниматель не умеет им заниматься, не имеет достаточных знаний, а главное и не стремится их получить.

Другим важным ограничением является отсутствие или неполнота информации, а также когнитивные ограничения. Возможности обработки и переработки информации для выбора лучшего варианта решения. Чем большим объемом информации владеет субъект, тем большего результата при минимальных затратах он достигает.

Институты играют важную роль в качестве информационных ориентиров, необходимых для деятельности в сложной и лишь отчасти известной и понятной экономической среде. Роль институтов (привычек, рутины, правил, унификации) в ходе обучения индивидов и осуществления ими сложных действий в условиях неопределенности и сложности, присущих реальному миру [8]. У приспособленного к жизни в обществе взрослого человека большинство понятий и систем восприятия выражаются на языке общества и связаны с социальной средой. Потому познание всегда является культурно-специфическим, «та действительность, которую мы видим и понимаем, отчасти конструируется обществом. Даже на уровне полностью обдуманного принятия решений институты и культура общества дают о себе знать, причем не просто в виде ограничений, но и как факторы, влияющие на формирование предпочтений и позволяющие обрести знания, на основе которых делается выбор. Большинство институтов представляют информацию очевидным путем, обусловленное ими поведение носит устойчивый характер

Любое формально зафиксированное правило представляет собой определенный вид ограничений, выработку стандартизированного поведения, неформальные же нормы, но прочно закрепившиеся в сознании, также ограничивают поведение индивидов в ситуации выбора, согласно принятым в обществе нормам и правилам. Информация как условие координации поведения снижает уровень неопределенности в отношениях. сотен экспериментов для получения необходимых данных.

Умение использовать полученную информацию и перерабатывать ее позволяет снижать и временные рамки.

По опыту таких богатых на сегодня стран, как Япония или Гонконг (Китай), известно, что относительно высокий уровень экономического развития этих стран позволяет им гораздо эффективнее использовать природные и трудовые ресурсы, которые исторически оказались в их распоряжении. Именно эффективность использования ресурсов и

считается сегодня действительным критерием уровня экономического развития разных стран.

Только тогда, когда формальные и неформальные нормы и механизмы взаимодействия и регулирования приобретут устойчивый и необратимый характер, будут соответствовать существующим условиям, можно говорить о создании институционального каркаса, возможности избегать институциональных ловушек и конфликтов, вызванных несоответствием импортируемых норм существующим в стране условиям.

Список литературы

- 1.Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. М. 1999.
- 2.Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория. / Под ред. А.А.Аузана. М.: ИНФРА, 2005.
- 3.Каменских Н.В. Неформальная экономика России и проблемы трансформации институтов. Ек-г, 2005.
- 4.Каменских Н.В. Пережитки в экономическом сознании как источник институциональных конфликтов // Актуальные проблемы современной российской экономики. Екатеринбург.: изд-во УрГУ, 2005. С. 13-19
- 5.Каменских Н.В. Проблемы трансформации экономического сознания // Воспитание духовности: ценностные основы современного образования в России: Материалы науч.-практ. конференции. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2003. С. 232 – 237.
- 6.Миронов С. Мы будем реальной оппозицией // Аргументы и факты. № 36, 2006
- 7.Поиск эффективных институтов для России XXI века”: виртуальная мастерская [http:// www. Mpst. org/ virtual / mast 1. html](http://www.Mpst.org/virtual/mast1.html)
- 8.Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и мат. методы. 1999. Т.35, № 2. С. 3 – 20.
- 9.Попов Е.В. Институционально эволюционная миниекономическая теория. Екатеринбург, 2004.